ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности»
от 29.12.2017 № 01.09-129-ОД

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового
коллектива ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности»,
протокол от 28.12.2017 № 3

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности»

РАЗДЕЛ I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности» (далее – Положение) разработано:

а) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Законом Краснодарского края от 11.11.2008 № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края, утверждённым постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218 (с изменениями) (далее – региональное Положение об оплате труда), Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края (далее – региональное отраслевое Соглашение), коллективным договором государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности» (далее – Учреждение), Уставом Учреждения;

б) в целях совершенствования оплаты труда работников Учреждения, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения и включает в себя:

а) базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников;

б) порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

в) порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

г) условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения.

1.3. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учётом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера;

е) перечня видов выплат компенсационного характера;

ж) рекомендаций краевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

и) регионального Положения об оплате труда;

к) регионального отраслевого Соглашения;

л) коллективного договора Учреждения.

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и (или) стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательными для включения в трудовые договоры работников.

1.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором Учреждения или трудовыми договорами, заключёнными с данными работниками.

1.6. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год.

1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объёма субсидий, поступающих Учреждению в установленном порядке из средств краевого бюджета Краснодарского края (далее – краевой бюджет), а также может формироваться из внебюджетных средств Учреждения (от оказания услуг, предоставление которых для физических и (или) юридических лиц осуществляется (может осуществляться) Учреждением на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности Учреждения) (далее – внебюджетные средства).

1.10. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работников Учреждения, направляется Учреждением на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.11. Объём бюджетных ассигнований, выделяемых Учреждению из краевого бюджета на обеспечение выполнения государственного задания, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых Учреждением государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда Учреждения не уменьшается.

1.12. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения утверждается приказом министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края (далее – Министерство).

1.13. Настоящее Положение не содержит условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий по оплате труда работников Учреждения по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе региональным Положением об оплате труда, региональным отраслевым Соглашением, коллективным договором Учреждения.

1.14. В случае пересмотра норм, установленных федеральными (региональными) законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в сторону улучшения условий оплаты труда работников по сравнению с условиями, установленными настоящим Положением, действуют нормы этих законов, нормативных правовых актов.

1.15. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, который принимается Общим собранием трудового коллектива Учреждения с учётом мнения представительного органа работников – Совета трудового коллектива и утверждается распорядительным актом (далее – приказ) Учреждения.

1.16. Настоящее Положение действует на протяжении срока действия регионального Положения об оплате труда.

1.17. В настоящее Положение Учреждением могут вноситься изменения в следующих случаях:

а) внесение изменений в региональное Положение об оплате труда;

б) изменение штатного расписания Учреждения;

в) иных изменений, вносимых Учреждением, направленных на улучшение условий оплаты и стимулировании труда работников, установленных настоящим Положением.

1.18. Настоящее Положение подлежит размещению на официальном сайте Учреждения (http://www.cdodd.ru), а также может быть размещено на информационном стенде в Учреждении.

РАЗДЕЛ II
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. В соответствии с Региональным Положением об оплате труда, постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.10.2017 № 764 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», от 09.10.2017 № 765 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда» в Учреждении устанавливаются следующие базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников и повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников:

№ п/п	Наименование должности (по штатному расписанию)	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, руб.	Повышающий коэффициент (ПК)
1	2	3	4
1	Педагогический персонал		
1.1	Старший методист	8068,00	0,1
1.2	Методист	8068,00	0,09
1.3	Педагог-психолог	8068,00	0,09
1.4	Педагог-организатор	8068,00	0,08
2	Учебно-вспомогательный персонал		
2.1	Бухгалтер	5876,00	0,00
2.2	Экономист	5876,00	0,00
2.3	Инженер-электроник	5876,00	0,00
2.4	Специалист по кадрам	5876,00	0,00
2.5	Юрисконсульт	5876,00	0,00
3	Обслуживающий персонал		
3.1	Водитель автомобиля	5430,00	0,00
3.2	Уборщик служебных помещений	5163,00	0,00
3.3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5163,00	0,00

2.2. В оклад (должностной оклад) педагогических работников Учреждения включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

2.3. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образуют новые оклады педагогических работников Учреждения.

2.4. Оклад педагогических работников Учреждения определяется по формуле:

$$Оп = \frac{(Об \times К + Дк) \times Уф}{Ун}, \text{ где:}$$

Оп – оклад педагогического работника;

Об – базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника;

К – повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

Дк – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

Уф – фактический объём педагогической работы педагогического работника Учреждения в неделю;

Ун – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.5. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников Учреждения, осуществляемых работу в Учреждении на условиях совместительства (внутреннего или внешнего).

2.6. В Учреждении устанавливаются следующие размеры окладов за норму рабочей нагрузки работников:

№ п/п	Наименование должности (по штатному расписанию)	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, руб.	Повышающий коэффициент (ПК)	Размер ежемесячной денежной компенсации, руб.	Норма рабочей нагрузки работников (кол-во часов в неделю)	Размер оклада, установленного за норму рабочей нагрузки, руб.
1	2	3	4	5	6	7
1	Педагогический персонал					
1.1	Старший методист	8068,00	0,1	115,00	36	8990,00
1.2	Методист	8068,00	0,09	115,00	36	8910,00
1.3	Педагог-психолог	8068,00	0,09	115,00	36	8910,00
1.4	Педагог-организатор	8068,00	0,08	115,00	36	8829,00
2	Учебно-вспомогательный персонал					
2.1	Бухгалтер	5876,00	0,00	0,00	40	5876,00
2.2	Экономист	5876,00	0,00	0,00	40	5876,00
2.3	Инженер-электроник	5876,00	0,00	0,00	40	5876,00
2.4	Специалист по кадрам	5876,00	0,00	0,00	40	5876,00
2.5	Юрисконсульт	5876,00	0,00	0,00	40	5876,00
3	Обслуживающий персонал					
3.1	Водитель автомобиля	5430,00	0,00	0,00	40	5430,00
3.2	Уборщик служебных помещений	5163,00	0,00	0,00	40	5163,00
3.3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5163,00	0,00	0,00	40	5163,00

2.7. Учреждение вправе привлекать отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников образовательных организаций высшего образования, среднего профессионального образования, прочих образовательных организаций, а также органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):

а) для педагогической работы (в том числе для проведения учебных занятий, учебно-тренировочных сборов, профильных смен, включая обеспечение

лабораторно-практической части учебных занятий, учебно-тренировочных сборов, профильных смен);

б) в качестве членов жюри регионального этапа всероссийской олимпиады школьников и краевых предметных олимпиад, конференций, интеллектуальных конкурсов, соревнований, познавательных игр, турниров, фестивалей, пр.;

в) в качестве членов региональных предметно-методических комиссий по составлению олимпиадных заданий для проведения муниципального (зонального) этапа всероссийской олимпиады школьников и краевых предметных олимпиад;

г) в качестве членов экспертных комиссий для рецензирования конкурсных работ обучающихся;

д) в иных случаях для выполнения работы, связанной с выявлением, обучением и развитием интеллектуально одарённых детей.

2.8. При оплате труда специалистов, указанных в пункте 2.7 настоящего Положения, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно (с учётом наличия (отсутствия) учёной степени (учёного звания) привлечённых специалистов), исходя из объёма необходимых финансовых средств, имеющихся в Учреждении и направляемых Учреждением на эти цели.

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников Учреждения (необходимый для установления педагогическим работникам Учреждения стимулирующей надбавки за выслугу лет, а также для возникновения у них права на предоставление не реже чем через каждые 10 лет длительного отпуска сроком до одного года) установлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.10. Порядок зачёта в педагогический стаж работников Учреждения (необходимый для установления педагогическим работникам Учреждения стимулирующей надбавки за выслугу лет, а также для возникновения у них права на предоставление не реже чем через каждые 10 лет длительного отпуска сроком до одного года) времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.11. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации педагогический стаж педагогических работников Учреждения не даёт им права на досрочное установление пенсии по выслуге лет.

РАЗДЕЛ III
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

В Учреждении устанавливаются и (или) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1.1. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

а) за квалификационную категорию;

б) за учёную степень, почётное звание;

в) персональный повышающий коэффициент.

3.1.2. Стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за выслугу лет.

3.1.3. Премии:

а) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие (в том числе учебное), год (в том числе учебный));

б) за качество выполняемых работ;

в) за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, указанный в подпункте «а» пункта 3.1.1 настоящего Положения, устанавливается с целью стимулирования педагогических работников Учреждения к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности.

3.2.1. В Учреждении устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

а) 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

б) 0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

3.2.2. В целях создания заинтересованности педагогических работников Учреждения в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с учётом имеющейся у педагогического работника Учреждения квалификационной категории (при совпадении должностных обязанностей, профилей работы) в соответствии с перечнем должностей педагогических работников, по которым учитывается установленная квалификационная категория (приложение № 3 к настоящему Положению).

3.2.3. Издание приказа Учреждения об установлении повышающего коэффициента за квалификационную категорию производится на основании нормативного правового акта (приказа) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования, подтверждающего право работника Учреждения на установление данного повышающего коэффициента.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание, указанный в подпункте «б» пункта 3.1.1 настоящего Положения, устанавливается работникам Учреждения, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии

почётного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.3.1. В Учреждении устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента за учёную степень, почётное звание:

а) 0,075 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный …», «Народный …», «Почётный…»;

б) 0,15 – за учёную степень доктора наук.

3.3.2. Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам Учреждения по одному из оснований, имеющему большее значение.

3.3.3. Издание приказа Учреждения об установлении повышающего коэффициента за учёную степень, почётное звание производится на основании документа (удостоверения (свидетельства, диплома) о присвоении учёной степени, почётного звания), подтверждающего право работника Учреждения на установление данного повышающего коэффициента.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанный в подпункте «в» пункта 3.1.1 настоящего Положения, может устанавливаться работнику Учреждения с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.4.1. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учётом факторов, указанных в пункте 3.4 настоящего Положения.

3.5. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанным в подпунктах «а» - «в» пункта 3.1.1 настоящего Положения, определяется путем умножения окладов, работников Учреждения на повышающий коэффициент.

3.6. Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпунктах «а» - «в» пункта 3.1.1 настоящего Положения, не образует новых окладов работников Учреждения и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работникам Учреждения в процентном отношении к окладу.

3.7. Повышающие коэффициенты, указанные в подпунктах «а» - «в» пункта 3.1.1 настоящего Положения, устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

3.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, указанная в подпункте «а» пункта 3.1.2 настоящего Положения (далее – стимулирующая надбавка за ИВРР), может быть установлена работникам Учреждения по следующим основаниям:

а) за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

б) за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом);

в) за создание краевых (федеральных) инновационных площадок;

г) за применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

д) за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

е) за сложность и напряжённость выполняемой работы;

ж) за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

3.8.1. Размер стимулирующей надбавки за ИВРР может быть установлен работникам Учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям, при этом размер стимулирующей надбавки за ИВРР по каждому из оснований, указанных в подпунктах «а» - «ж» пункта 3.8 настоящего Положения, – до 200%.

3.8.2. Стимулирующая надбавка за ИВРР устанавливается или может быть установлена работникам Учреждения сроком не более 1 года (месяц, квартал, полугодие, год), по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.8.3. При установлении работникам Учреждения стимулирующей надбавки за ИВРР в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы размер данной стимулирующей надбавки рассчитывается исходя из окладов, отражённых в графе 7 пункта 2.6 настоящего Положения (в данном случае объём фактической рабочей нагрузки, установленной работникам Учреждения в соответствующем периоде, не учитывается).

3.8.4. Общими условиями для установления работникам Учреждения стимулирующей надбавки за ИВРР являются:

а) отсутствие случаев травматизма обучающихся (по вине работников Учреждения) во время образовательного процесса и проведения массовых мероприятий, организуемых Учреждением для обучающихся, во время которых ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на работников Учреждения;

б) отсутствие дисциплинарных взысканий, установленных разделом 7 приложения № 1 к коллективному договору Учреждения «Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности»;

в) добросовестное и своевременное выполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей, установленных соответствующей должностной инструкцией.

3.8.5. Распределение и установление стимулирующей надбавки за ИВРР работникам Учреждения осуществляется:

а) как правило, на основании оценки деятельности всего Учреждения за отчётный период (месяц, квартал, полугодие, год), при этом учитывается эффективность профессиональной деятельности каждого из работников

Учреждения и их персональный вклад (достижения) в повышение качества работы Учреждения в данном отчётном периоде;

б) в зависимости от результата труда и качества государственных услуг, оказанных Учреждением в отчётном периоде;

в) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников Учреждения, установленными приложением № 4 к настоящему Положению.

3.8.6. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения, установленные приложением № 4 к настоящему Положению, разработаны и применяются Учреждением в соответствии с основными принципами, закреплёнными в региональном отраслевом Соглашении и пункте 4.20 коллективного договора Учреждения:

а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

е) принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Советом трудового коллектива Учреждения (принцип прозрачности).

3.8.7. Каждый работник Учреждения имеет право вносить свои предложения по повышению эффективности распределения стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения, в том числе внесению изменений в показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения, установленные приложением № 4 к настоящему Положению.

3.8.8. Установление стимулирующей надбавки за ИВРР работникам Учреждения производится на основании приказа Учреждения.

3.8.9. Стимулирующая надбавка за ИВРР может быть снижена работнику Учреждения или вообще отменена до истечения срока, на который она установлена в соответствии с пунктом 3.8.2 настоящего Положения, за невыполнение и (или) ненадлежащее выполнение работником Учреждения своих трудовых обязанностей, в том числе:

а) невыполнение и (или) некачественное выполнение своих трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работника;

б) нарушение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной, антитеррористической безопасности;

в) содержание рабочего места постоянно в неудовлетворительном состоянии;

г) хищение материальных ценностей, принадлежащих Учреждению, халатное отношение к имуществу Учреждения, к ведению и хранению документации Учреждения;

д) прогул, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, оказание психологического давления на учащихся Учреждения;

е) несвоевременная сдача необходимой (обязательной) отчётности Учреждения, некачественное оформление и (или) несвоевременная сдача установленной документации Учреждения.

3.8.10. Снижение или досрочная отмена стимулирующей надбавки за ИВРР оформляется приказом Учреждения.

3.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, указанная в подпункте «б» пункта 3.1.2 настоящего Положения, устанавливается педагогическим работникам Учреждения за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

3.9.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие размеры стимулирующей надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

а) при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;

б) при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

в) при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.9.2. Приказ Учреждения об установлении стимулирующей надбавки за выслугу лет производится на основании исчисленного педагогического стажа и (или) стажа работы в образовательных организациях (в соответствии с записями в трудовых книжках педагогических и иных работников Учреждения), подтверждающего право работников Учреждения на установление данной стимулирующей надбавки.

3.10. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпункте «а», подпункте «б» пункта 3.1.1, подпункте «б» пункта 3.1.2 настоящего Положения, осуществляются работникам Учреждения в первоочередном порядке и устанавливаются пропорционально объёму фактической рабочей нагрузки (в том числе педагогической), установленной работникам Учреждения в соответствующем периоде.

3.11. Премии, установленные пунктом 3.1.3 настоящего Положения, являющиеся одним из видов выплат стимулирующего характера, могут осуществляться работникам Учреждения в целях их материального поощрения за качественно выполненную работу, в том числе за общие результаты труда по итогам работы Учреждения в соответствующем периоде.

3.11.1. Выплата премии, установленной подпунктом «а» пункта 3.1.3 настоящего Положения, по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие (в том числе учебное), год (в том числе учебный), далее – премия по итогам работы) может производиться работникам Учреждения за:

а) успешное и добросовестное исполнение работниками Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

б) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

в) проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

д) качественную подготовку и своевременную сдачу отчётности;

е) участие в течение месяца (иного периода) в выполнении важных работ, мероприятий.

3.11.2. Премия по итогам работы выплачивается работникам Учреждения в пределах имеющихся в Учреждении средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3.11.3. При премировании работников Учреждения премией по итогам работы, определяемой в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, размер такой премии рассчитывается исходя из окладов, отражённых в графе 7 пункта 2.6 настоящего Положения (в данном случае объём фактической рабочей нагрузки, установленной работникам Учреждения в соответствующем периоде, не учитывается).

3.11.4. При увольнении работника Учреждения по собственному желанию до истечения:

а) календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц;

б) до истечения иного периода (квартала, полугодия (в том числе учебного), года (в том числе учебного)) выплата премии по итогам работы за данный период осуществляется по решению директора Учреждения с учётом мотивированного мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

3.11.5. Премия за качество выполняемых работ, указанная в подпункте «б» пункта 3.1.3 настоящего Положения, может выплачиваться работникам Учреждения единовременно (в размере до 5 окладов) при:

а) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

б) присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

в) награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

г) награждении Почётной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации.

3.11.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы, указанная в подпункте «в» пункта 3.1.3 настоящего Положения, может выплачиваться работникам Учреждения единовременно за интенсивность и высокие результаты работы, при этом при премировании учитываются выплаты:

а) за высокие показатели результативности;

б) за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

14

в) за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

г) за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;

д) другие выплаты.

3.11.7. Размер премии за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться работникам Учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам Учреждения, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.11.8. Премирование работников Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, направляемых Учреждением на оплату труда работников, а также может осуществляться за счёт внебюджетных средств, указанных в пункте 1.9 настоящего Положения и направляемых Учреждением на оплату труда работников, при этом:

а) премирование работников Учреждения из числа административно-управленческого персонала (заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора организационно-методической работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе и главный бухгалтер), а также из числа учебно-вспомогательного персонала (специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт), подчинённых по должности директору Учреждения непосредственно, производится по решению директора Учреждения;

б) премирование работников Учреждения из числа педагогического персонала (методисты (включая старших), педагоги-организаторы, педагог-психолог), подчинённых по должности заместителям директора Учреждения по учебно-методической и организационно-методической работе непосредственно, осуществляется по представлению заместителей директора по учебно-методической и организационно-методической работе;

в) премирование работников Учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, экономист), подчинённых по должности главному бухгалтеру Учреждения непосредственно, осуществляется по представлению главного бухгалтера Учреждения;

г) премирование работников Учреждения из числа обслуживающего персонала (водители автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий), подчинённых по должности заместителю директора Учреждения по административно-хозяйственной работе непосредственно, осуществляется на основании представления заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

3.11.9. Премии, установленные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы работников Учреждения для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

3.12. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 3.1 настоящего Положения, устанавливаются (при наличии оснований для их назначения) всем работникам Учреждения, в том числе осуществляющим работу на условиях совместительства (внутреннего или внешнего).

РАЗДЕЛ IV
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) доплата за совмещение профессий (должностей);

б) доплата за расширение зон обслуживания;

в) доплата за увеличение объёма работы;

г) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

д) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), указанная в подпункте «а» пункта 4.1 настоящего Положения, устанавливается работнику Учреждения при совмещении им должности согласно приложению № 5 к настоящему Положению, при этом размер данной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания, указанная в подпункте «б» пункта 4.1 настоящего Положения, устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания по одноимённой должности согласно приложению № 6 к настоящему Положению, при этом размер данной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.4. Доплата за увеличение объёма работы, указанная в подпункте «в» пункта 4.1 настоящего Положения, устанавливается работнику Учреждения при увеличении объёма работы по одноимённой должности согласно приложению № 7 к настоящему Положению, при этом размер данной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.5. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, указанная в подпункте «г» пункта 4.1 настоящего Положения, устанавливается работнику Учреждения в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определённой трудовым договором, при этом размер данной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленная подпунктом «д» пункта 4.1 настоящего Положения, производится работнику Учреждения в случае его привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. В этом случае размер доплаты составляет:

а) не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) – при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.6.1. В соответствии с ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации по желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения исходя из окладов, отражённых в графе 7 пункта 2.6 настоящего Положения.

РАЗДЕЛ V
МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам Учреждения устанавливаются в приложении № 8 к настоящему Положению.

РАЗДЕЛ VI
ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и (или) компенсационного характера.

6.2. Размеры должностных окладов директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения определяются трудовыми договорами.

6.2.1. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

6.2.2. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения определяются в кратном отношении к средней заработной плате работников Учреждения и составляют до 5 размеров указанной средней заработной платы.

6.2.3. Должностные оклады директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.3. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются Министерством в утверждаемом им порядке, с учётом показателей деятельности Учреждения и выполнения Учреждением государственного задания.

6.3.1. В качестве показателей эффективности работы директора Учреждения для установления ему выплат стимулирующего характера по решению Министерства может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом, без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

6.3.2. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения, в том числе премирование данных работников, устанавливаются и производятся в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

6.4.1. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения могут быть установлены без учёта предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения.

6.4.2. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения формируется за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитывается на календарный год.

6.5. С учётом условий труда директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения могут производиться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, при этом выплаты компенсационного характера устанавливаются:

а) директору Учреждения – приказом Министерства;

б) заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения – приказом Учреждения.

6.6. Премирование директора Учреждения осуществляется с учётом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и

показателями эффективности работы Учреждения, установленными Министерством.

6.6.1. Премирование директора Учреждения может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых Министерством в размере до 5 процентов.

6.6.2. Размеры премирования директора Учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются Министерством в дополнительном соглашении к трудовому договору директора Учреждения.

6.7. Директору Учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда Учреждения, при этом размеры и условия выплаты материальной помощи директору Учреждения определяется локальным нормативным актом Министерства.

6.7.1. Выплата материальной помощи заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения осуществляется в порядке, установленном разделом V настоящего Положения.

РАЗДЕЛ VII
ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

7.1. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание, в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Утверждение штатного расписания и внесение изменений в штатное расписание производится приказом Учреждения.

7.2. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с Уставом Учреждения.

7.3. В штатном расписании Учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности Учреждения.

7.4. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

Директор ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» М.Г. Корниенко

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета трудового
коллектива работников ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» С.Н. Костюк

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате и стимулировании
труда работников государственного
бюджетного учреждения дополнительного
образования Краснодарского края
«Центр развития одаренности»

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций и должностей, время работы в которых засчитывается
в педагогический стаж работников государственного бюджетного
учреждения дополнительного образования Краснодарского края
«Центр развития одаренности»

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной,

	культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями; отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством); штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты

Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Директор ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» М.Г. Корниенко

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета трудового
коллектива работников ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» С.Н. Костюк

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате и стимулировании
труда работников государственного
бюджетного учреждения дополнительного
образования Краснодарского края
«Центр развития одаренности»

ПОРЯДОК

зачёта в педагогический стаж работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности» времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности» (далее – Учреждение) в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам Учреждения в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по

делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников Учреждения (педагогам дополнительного образования, педагогам-психологам, методистам) помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы Учреждения или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, модуля).

4. Решение конкретных вопросов о соответствии работы педагогического работника Учреждения в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, модуля) осуществляет директор Учреждения по согласованию с представительным органом работников – Советом трудового коллектива Учреждения.

5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы работника Учреждения при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

6. Работникам Учреждения время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если её объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году, при этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками Учреждения сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Директор ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» М.Г. Корниенко

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета трудового
коллектива работников ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» С.Н. Костюк

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория, установленная по должности работникам государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности»

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности**
1	2
Учитель, преподаватель	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Мастер производственного обучения	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля педагогической работы)
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор
Методист	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля педагогической работы)

Директор ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» М.Г. Корниенко

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета трудового коллектива работников ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» С.Н. Костюк

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности»

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ

оценки эффективности деятельности работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности»

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности» в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (далее – показатели эффективности) по группам персонала.

РАЗДЕЛ 1
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ

№п/п	Основание установления стимулирующей надбавки/ наименование показателя эффективности	Количество баллов	Размер выплаты	Наименование должности
1	2	4	5	
1.	**Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**

1.1.	Высокий уровень организационно-управленческой деятельности и исполнительской (финансовой) дисциплины, в том числе своевременная и качественная подготовка необходимой документации, исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
1.2.	Высокий уровень организации и проведения интеллектуальных состязаний (соревнований) с обучающимися, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
1.3.	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	1-10	до 10% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
1.4.	Сохранение контингента учащихся учреждения на протяжении учебного года	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместитель директора по учебно-методической работе
1.5.	Высокий уровень организации образовательного процесса, в том числе его программно-методического обеспечения	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической работе и организационно - методической работе
1.6.	Организация и контроль за ходом наставнической работы, рост профессионализма молодых работников учреждения	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической работе и организационно - методической работе

1.7.	Доля педагогических работников, непосредственно подчиняющихся по должности заместителям директора учреждения, имеющих высшую и первую квалификационные категории	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической работе и организационно - методической работе
1.8.	Результативность и высокая эффективность образовательного процесса, в том числе рост числа победителей и призёров предметных олимпиад и иных интеллектуальных соревнований регионального, всероссийского и международного уровня, занимающихся в учебных группах учреждения	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической работе и организационно - методической работе
1.9.	Организация и проведение работы в период летней оздоровительной кампании по различным формам (профильные смены, обучающие экспедиции, летние профильные школы, пр.)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
1.10.	Качественное предоставление учреждением государственных услуг, высокий уровень удовлетворённости учащихся, их родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных общеобразовательных программ	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
1.11.	Отсутствие обоснованных жалоб на действия (бездействие) работников учреждения	1-15	до 15% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер

1.12.	Соблюдение утверждённых лимитов потребления коммунальных услуг, уменьшение объёма потребления коммунальных услуг по сравнению с утверждёнными лимитами	1-15	до 15% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместитель директора административно-хозяйственной работе), главный бухгалтер
1.13.	Высокий уровень самоорганизации и самоконтроля в ходе осуществления профессиональной деятельности	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
1.14.	Полнота реализации дополнительных общеобразовательных программ (выполнения программного материала) в течение учебного года	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической и организационно-методической работе
1.15.	Фактическая укомплектованность учебных групп учреждения (% от нормативного количества обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам)	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической и организационно-методической работе
1.16.	Организация системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (стартовая, промежуточная и итоговая диагностика)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической и организационно-методической работе
1.17.	Наличие положительных упоминаний и отзывов об учреждении в сообществах в социальных сетях, объединяющих родителей учащихся	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно-методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер

1.18.	Организация содержания помещений учреждения и рабочих мест в надлежащем порядке	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместитель директора по административно - хозяйственной работе)
1.19.	Выполнение в срок договорных обязательств учреждения, отсутствие претензий со стороны контрагентов	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместитель директора по административно - хозяйственной работе), главный бухгалтер
2.	**Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом)**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
2.1.	Использование инновационных форм работы для практического обучения педагогических и иных работников (тренинги, ролевые игры, кейс-стади, интерактивное обучение и др.)	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
2.2.	Высокий уровень организации и проведения учебно-методических семинаров, круглых столов, практикумов, тренингов, пр.	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер

2.3.	Внедрение личностно адаптированной системы непрерывного образования и самообразования, направленной на постоянное повышение педагогическими и иными работниками учреждения своего профессионального уровня (профессиональных компетенций), в том числе посредством участия в конкурсах	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
2.4.	Высокий уровень правовой и корпоративной культуры, создание комфортного психологического микроклимата и творческой обстановки во внутриучрежденческом сообществе (трудовом коллективе)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
2.5.	Активное внедрение информационно - телекоммуникационных технологий в организационно-управленческий процесс учреждения	1-15	до 15% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
2.6.	Разработка и внедрение технологического инструментария для определения эффективности управления образовательным процессом учреждения	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
2.7.	Организация и внедрение дополнительных услуг (в том числе консалтинговых), на-	1-30	до 30% (в процентном отношении к ок-	заместители директора (по учебно - мето-

	правленных на повышение уровня управленческой культуры		ладу или в абсолютном размере)	дической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
2.8.	Организация и внедрение системы непрерывного мониторинга раннего выявления, развития и психолого-педагогического сопровождения интеллектуально одарённых детей	1-35	до 35% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической работе и организационно - методической работе
2.9.	Организационно-технологическое сопровождение деятельности по разработке и внедрению авторских программ и методик преподавания	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической работе и организационно - методической работе
2.10.	Организация и проведение мониторинга образовательных потребностей семей и уровня их удовлетворенности образовательными услугами учреждения	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической работе и организационно - методической работе
2.11.	Разработка критериев и показателей (контрольно-оценочных процедур) внутренней системы оценки качества образования и её внедрение в практику работы учреждения	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической работе и организационно - методической работе
3.	**Создание краевых (федеральных) инновационных площадок**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
3.1.	Организация работы по созданию, защите и апробации проекта краевой (федераль-	1-120	до 120% (в процентном отношении к ок-	заместители директора по учебно-методической

	ной) инновационной площадки учреждения		ладу или в абсолютном размере)	работе и организационно - методической работе
3.2.	Выдвижение инновационных идей, разработка, экспертирование (рецензирование) и внедрение инноваций внутри учреждения	1-80	до 80% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической работе и организационно - методической работе
3.3.	Организация инновационной деятельности в учреждении, трансляции инновационного (в том числе педагогического) опыта	1-100	до 100% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
3.4.	Организация работы учреждения в статусе краевой (федеральной) инновационной площадки и контроль за ходом реализации инновационного проекта	1-100	до 100% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
3.5.	Организация и участие в реализации инновационных грантовых проектах краевого, всероссийского и международного уровня	1-150	до 150% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер

4.	**Применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
4.1.	Внедрение новых практик дополнительного образования в работу учреждения в рамках реализации современной региональной системы по выявлению, развитию и поддержке интеллектуально одарённых детей	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
4.2.	Развитие сетевого взаимодействия, в том числе с применением дистанционных технологий и электронного обучения, для повышения качества образовательных услуг	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической работе и организационно - методической работе
4.3.	Создание системы непрерывного психолого-педагогического сопровождения интеллектуально одаренных детей, обучающихся в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической работе и организационно - методической работе
4.4.	Создание краевого сетевого сообщества педагогических работников, осуществляющих деятельность с интеллектуально одаренными детьми, в том числе обучающимися в дошкольных образовательных организациях	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер

4.5.	Разработка и внедрение программно-целевых показателей (индикаторов) развития учреждения, в том числе стратегического планирования и управления его деятельностью	1-70	до 70% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
4.6.	Разработка и внедрение финансово-экономической (хозяйственной) модели стратегического развития учреждения	1-100	до 100% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместитель директора по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер
4.7.	Результативное участие в педагогических и иных профессиональных конкурсах регионального, всероссийского и международного уровня, в том числе посредством дистанционных технологий	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
5.	**Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
5.1.	Качественное выполнение работ по поручениям министерства образования науки и молодёжной политики Краснодарского края (в том числе, связанных с организацией и проведением массовых мероприятий)	1-200 (в зависимости от количества выполняемых поручений)	до 200% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической работе и организационно - методической работе

5.2.	Организация работы по дополнительному (срочному) осуществлению закупок товаров, работ, услуг, иной финансово-хозяйственной деятельности (в том числе, связанной с финансовой и материально-хозяйственной обеспеченностью мероприятий, выполняемых по поручениям министерства образования науки и молодёжной политики Краснодарского края)	1-200 (в зависимости от количества выполняемых важных или срочных работ)	до 200% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместитель директора по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер
6.	**Сложность и напряжённость выполняемой работы**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
6.1.	Использование широкого спектра организационно-управленческих механизмов, способствующих интенсификации труда работников учреждения	1-100	до 100% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
6.2.	Высокий уровень интенсивности профессиональной деятельности (выполнение большого объёма работы с наименьшими ресурсными затратами (временными, материальными, трудовыми, пр.))	1-100	до 100% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер

6.3.	Выступления (подготовка выступлений) на форумах, конференциях, круглых столах, селекторных совещаниях и прочих публичных мероприятиях (от внутриучрежденческого до всероссийского уровня)	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
6.4.	Административные дежурства по учреждению	1-10	до 10% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
6.5.	Безаварийная, безотказная, бесперебойная работа инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместитель директора по административно - хозяйственной работе)
6.6.	Работа в условиях повышенной ресурсоёмкости труда (интеллектуальной, временной, эмоциональной) при недостаточной нормативной численности работников учреждения	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
6.7.	Организация образовательного процесса и (или) контроль за ходом его осуществления в условиях значительного отдаления мест осуществления образовательной деятельности от места нахождения учреждения	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер

6.8.	Работа за пределами рабочих графиков, установленных по должности (в том числе во время нахождения в командировках)	1-35	до 35% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
6.9.	Высокий уровень ответственности за результаты своего труда	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
6.10.	Восприятие и переработка большого количества информации	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
7.	**Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**

7.1.	Организация (осуществление) работы по привлечению дополнительных источников финансирования (оказание платных услуг, получение добровольных пожертвований (целевых взносов) от физических и юридических лиц)	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
7.2.	Организация и координация работы учреждения по взаимодействию с Образовательным Фондом «Талант и успех» в рамках опорной площадки	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
7.3.	Организация методического и информационно-технологического сопровождения работы педагогов-наставников одарённых детей, образовательных организаций Краснодарского края, осуществляющих работу с интеллектуально одаренными школьниками	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
7.4.	Организация и координация работы в рамках реализации Концепции развития дополнительного образования детей (создание и развитие регионального модельного центра по выявлению и поддержке одарённых детей)	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
7.5.	Организация образовательных и просветительских курсов для родителей, предоставляющих родителям инструменты и критерии выбора той или иной дополнитель-	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической

	ной общеобразовательной программы для своего ребёнка			работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
7.6.	Привлечение инвесторов (фандрайзинг) и партнёров для реализации инновационных проектов и дополнительных общеобразовательных программ учреждения	1-100	до 100% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
7.7.	Организация работы в единой информационной системе закупок, на Общероссийском официальном сайте по размещению информации об учреждениях, по заполнению электронных баз данных (по одаренным детям, АИС «Сетевой регион. Образование», пр.)	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
7.8.	Организация работы по составлению и ведению диагностических мониторинговых карт учащихся с высоким уровнем интеллектуальных достижений, обучающихся в режиме индивидуальной образовательной траектории	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической работе и организационно - методической работе
7.9.	Работа, связанная с оказанием консалтинговых услуг педагогическим работникам образовательных организаций Краснодарского края по вопросам выявления, развития и психолого-педагогического сопровождения интеллектуально одарённых детей	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора по учебно-методической работе и организационно - методической работе

7.10.	Работа по созданию мультимедийных и видеопрезентаций (мультимедиа (ауди, видео) архивов	1-15	до 15% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
7.11.	Работа в качестве режиссёра (звукорежиссёра), звукооператора (видеооператора), фотографа, сценариста, хореографа, хормейстера (при организации и проведении массовых региональных мероприятий	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
7.12.	Работа, связанная с созданием и (или) ведением документации вне функционала работника (по противопожарной (антитеррористической, общественной) безопасности, по закупкам товаров, работ услуг, по разработке Устава, коллективного договора, локальных нормативных актов учреждения, по ведению протоколов коллегиальных органов управления учреждением и т.п.)	1-35	до 35% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
7.13.	Оформительские работы (в том числе электронно-цифровые)	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	заместители директора (по учебно - методической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер
7.14.	Разработка документации нормативно-правового, методического, инструктивного	1-40	до 40% (в процентном отношении к ок-	заместители директора (по учебно - мето-

	характера для образовательных организаций Краснодарского края, иных сторонних организаций и учреждений		ладу или в абсолютном размере)	дической работе, организационно - методической работе, административно- хозяйственной работе), главный бухгалтер

РАЗДЕЛ 2
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ

№п/п	Основание установления стимулирующей надбавки/ наименование показателя эффективности	Количество баллов	Размер выплаты	Наименование должности
1	2	4	5	
1.	**Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
1.1.	Высокий уровень исполнительской (финансовой) дисциплины, в том числе своевременная и качественная подготовка необходимой документации (отчётов), достоверность предоставляемой информации	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
1.2.	Тщательность, точность, ответственность в исполнении порученной работы, приказов, распоряжений, указаний	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог

1.3.	Высокий уровень организации и проведения интеллектуальных состязаний (соревнований) с обучающимися, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
1.4.	Высокий уровень программно-методического и технологического обеспечения образовательного процесса учреждения	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог-психолог
1.5.	Результативность и эффективность наставнической работы, рост профессионализма молодых работников учреждения	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
1.6.	Организация (осуществление) работы в период летней оздоровительной кампании по различным формам (профильные смены, обучающие экспедиции, летние профильные школы, пр.)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
1.7.	Качественное предоставление учреждением государственных услуг, высокий уровень удовлетворённости учащихся, их родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных общеобразовательных программ	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
1.8.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемического режима, обоснованных жалоб на действия работников учреждения	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
1.9.	Высокий уровень самоконтроля и самодисциплины, способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог

1.10.	Способность к творчеству (креативность), внесение предложений по улучшению и оптимизации работы учреждения	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
1.11.	Высокий уровень методического, технологического и информационного обеспечения реализации образовательного процесса в учреждении	1-35	до 35% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
1.12.	Высокий уровень результативности участия обучающихся в интеллектуальных состязаниях (соревнованиях) регионального, всероссийского, международного уровня	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
1.13.	Высокий уровень программно-методического обеспечения учебного предмета или направления деятельности	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
1.14.	Подготовка и публикация учебно-методических материалов и изданий (статей, брошюр, журналов, сборников, пр.)	1-45	до 45% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
1.15.	Полнота реализации дополнительных общеобразовательных программ (выполнения программного материала) в течение учебного года (по курируемым направлениям)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист
1.16.	Фактическая укомплектованность учебных групп учреждения (% от нормативного количества обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам по курируемым направлениям)	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист
1.17.	Внедрение (осуществление) системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (стартовая, промежуточная и итоговая диагностика)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, педагог-психолог

2.	**Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом)**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
2.1.	Использование инновационных форм работы (тренинги, ролевые игры, кейс-стади, интерактивное обучение и др.) в профессиональной деятельности	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
2.2.	Высокий уровень организации и проведения учебно-методических семинаров, круглых столов, практикумов, тренингов, пр., в том числе посредством дистанционных технологий	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
2.3.	Непрерывное образование и самообразование, направленное на постоянное повышение профессионального уровня (профессиональных компетенций), в том числе посредством участия в конкурсах	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
2.4.	Высокий уровень правовой и корпоративной культуры, создание комфортного психологического микроклимата и творческой обстановки во внутриучрежденческом сообществе (трудовом коллективе)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
2.5.	Активное использование информационно - телекоммуникационных технологий в процессе осуществления трудовой деятельности	1-15	до 15% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог

2.6.	Разработка и внедрение технологического инструментария для определения эффективности образовательного процесса учреждения	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
2.7.	Организация и внедрение системы непрерывного мониторинга раннего выявления, развития и психолого-педагогического сопровождения интеллектуально одарённых детей	1-35	до 35% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
2.8.	Организационно-методическое и технологическое сопровождение разработки и внедрения авторских программ и методик преподавания	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
2.9.	Организация и проведение мониторинга образовательных потребностей семей и уровня их удовлетворенности образовательными услугами учреждения	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
2.10.	Разработка критериев и показателей (контрольно-оценочных процедур) внутренней системы оценки качества образования и её внедрение в практику работы учреждения	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
2.11.	Внедрение механизмов аутсорсинга в процесс реализации интегрированных разноуровневых дополнительных общеобразовательных программ	1-45	до 45% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
2.12.	Внедрение и широта использования в практике образовательного процесса учреждения гибких учебных форм обучения (иммитационных игр, проектного и исследовательского методов, образовательных экспедиций, пр.)	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
2.13.	Разработка и внедрение разноуровневых дополнительных общеобразовательных программ со сроком реализации не менее 3-х лет	1-60	до 60% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог

3.	**Создание краевых (федеральных) инновационных площадок**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
3.1.	Активное участие в работе по созданию, защите и апробации проекта краевой (федеральной) инновационной площадки учреждения	1-80	до 80% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
3.2.	Выдвижение инновационных идей, разработка, экспертирование (рецензирование) и внедрение инноваций внутри учреждения	1-80	до 80% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
3.3.	Методическое, психолого-педагогическое, технологическое сопровождение инновационной деятельности в учреждении, трансляции инновационного (в том числе педагогического) опыта	1-80	до 80% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
3.4.	Организация (участие) в реализации инновационных грантовых проектах краевого, всероссийского и международного уровня	1-150	до 150% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
3.5.	Участие в создании инновационных продуктов, подготовке и публикации результатов инновационной деятельности учреждения	1-150	до 150% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
4.	**Применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**

			значении, так и в процентном отношении к окладу)	
4.1.	Внедрение новых практик дополнительного образования в работу учреждения в рамках реализации современной региональной системы по выявлению, развитию и поддержке интеллектуально одарённых детей	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
4.2.	Формирование (развитие) сетевой платформы для эффективной реализации образовательного процесса (в очной, заочной, дистанционной форме)	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
4.3.	Создание (развитие) системы непрерывного психолого-педагогического сопровождения интеллектуально одаренных детей, обучающихся в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
4.4.	Формирование (развитие) краевого сетевого сообщества педагогических работников, осуществляющих деятельность с интеллектуально одаренными детьми, в том числе обучающимися в дошкольных образовательных организациях	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
4.5.	Результативное участие в профессиональных педагогических конкурсах регионального, всероссийского и международного уровня, в том числе посредством дистанционных технологий	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
4.6.	Организация (осуществление) регулярного мониторинга эффективно реализовывающихся образовательных практик по выявлению, развитию и поддержке интеллектуально одарённых детей (в том числе за пределами учреждения)	1-35	до 35% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог

4.7.	Сохранность контингента учащихся учреждения на протяжении учебного года (эффективность мероприятий, направленных на сохранность контингента учащихся)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
4.8.	Формирование навигатора дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых учреждением	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
4.9.	Создание оценочных материалов (критериев оценивания) качества реализуемых учреждением дополнительных общеобразовательных программ	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
5.	**Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
5.1.	Качественное выполнение работ по поручениям министерства образования науки и молодёжной политики Краснодарского края (в том числе, связанных с организацией и проведением массовых мероприятий)	1-200 (в зависимости от количества выполняемых поручений)	до 200% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
5.2.	Организация работы по дополнительному (срочному) осуществлению закупок товаров, работ, услуг, иной финансово-хозяйственной деятельности (в том числе, связанной с финансовой и материально-хозяйственной обеспеченностью мероприятий, выполняемых по пору-	1-200 (в зависимости от количества выполняемых важных или срочных работ)	до 200% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог

	чениям министерства образования науки и молодёжной политики Краснодарского края)			
6.	**Сложность и напряжённость выполняемой работы**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
6.1.	Высокий уровень интенсивности профессиональной деятельности (выполнение большого объёма работы с наименьшими ресурсными затратами (временными, материальными, трудовыми, пр.))	1-100	до 100% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
6.2.	Выступления (подготовка выступлений) на форумах, конференциях, круглых столах, селекторных совещаниях и прочих публичных мероприятиях (от внутриучрежденческого до всероссийского уровня)	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
6.3.	Работа в условиях повышенной ресурсоёмкости труда (интеллектуальной, временной, эмоциональной) при недостаточной нормативной численности работников учреждения	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
6.4.	Организация образовательного процесса и (контроль за ходом его осуществления) в условиях значительного отдаления мест осуществления образовательной деятельности от места нахождения учреждения	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог

6.5.	Работа за пределами рабочих графиков, установленных по должности (в том числе во время нахождения в командировках)	1-35	до 35% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
6.6.	Разъездной характер работы (регулярное или частое направление в командировки, в том числе для сопровождения школьников к местам проведения интеллектуальных состязаний)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
6.7.	Высокий (повышенный) уровень ответственности за результаты своего труда	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
6.9.	Восприятие и переработка большого количества информации	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
7.	**Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
7.1.	Организация (осуществление) работы по привлечению дополнительных источников финансирования (оказание платных услуг, получение добровольных пожертвований (целевых взносов) от физических и юридических лиц)	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
7.2.	Координация работы учреждения по взаимодействию с Образовательным Фондом «Талант и успех» в рамках опорной площадки	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог-организатор, педагог-психолог

7.3.	Методическое и информационно-технологическое сопровождение работы педагогов-наставников одарённых детей, образовательных организаций Краснодарского края, осуществляющих работу с интеллектуально одаренными детьми	1-60	до 60% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
7.4.	Координация (осуществление) работы в рамках реализации Концепции развития дополнительного образования детей (создание и развитие регионального модельного центра по выявлению и поддержке одарённых детей)	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
7.5.	Проведение образовательных и просветительских курсов для родителей, предоставляющих родителям инструменты и критерии выбора той или иной дополнительной общеобразовательной программы для своего ребёнка	1-60	до 60% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
7.6.	Привлечение инвесторов (фандрайзинг) и партнёров для реализации инновационных проектов и дополнительных общеобразовательных программ учреждения	1-100	до 100% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
7.7.	Работа в единой информационной системе закупок, на Общероссийском официальном сайте по размещению информации об учреждениях, пр.)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
7.8.	Работа по заполнению (ведению) электронных баз данных (по одаренным детям, АИС «Сетевой регион. Образование», пр.)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
7.9.	Координация (обеспечение) работы официального сайта учреждения	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог

7.10.	Организация работы по составлению и ведению диагностических мониторинговых карт учащихся с высоким уровнем интеллектуальных достижений, обучающихся в режиме индивидуальной образовательной траектории	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
7.11.	Работа, связанная с оказанием консалтинговых услуг педагогическим работникам образовательных организаций Краснодарского края по вопросам выявления, развития и психолого-педагогического сопровождения интеллектуально одарённых детей	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
7.12.	Работа по созданию мультимедийных и видеопрезентаций (мультимедиа (ауди, видео) архивов	1-15	до 15% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
7.13.	Работа в качестве режиссёра (звукорежиссёра), звукооператора (видеооператора), фотографа, сценариста, хореографа, хормейстера (при организации и проведении массовых региональных мероприятий	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
7.14.	Работа, связанная с созданием и (или) ведением документации вне функционала работника (по противопожарной (антитеррористической, общественной) безопасности, по закупкам товаров, работ услуг, по разработке Устава, коллективного договора, локальных нормативных актов учреждения, по ведению протоколов коллегиальных органов управления учреждением и т.п.)	1-35	до 35% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
7.15.	Оформительские работы (в том числе электронно-цифровые)	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог

7.16.	Разработка документации нормативно-правового, методического, инструктивного характера для образовательных организаций Краснодарского края, иных сторонних организаций и учреждений	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
7.17.	Участие в рецензировании (экспертировании) дополнительных общеобразовательных программ, инновационных проектов (идей)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог
1.18.	Обеспечение работы компьютерного оборудования, локальной сети, иной офисной техники	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Методист, педагог-организатор
1.19.	Делопроизводство (подготовка проектов распорядительной документации, систематизация документооборота в учреждении, пр.)	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Старший методист, методист, педагог - организатор, педагог-психолог

РАЗДЕЛ 3
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

№п/п	Основание установления стимулирующей надбавки/ наименование показателя эффективности	Количество баллов	Размер выплаты	Наименование должности
1	2	4	5	
1.	**Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**

1.1.	Высокий уровень исполнительской (финансовой) дисциплины, в том числе своевременная и качественная подготовка необходимой документации (отчётов), достоверность предоставляемой информации	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
1.2.	Тщательность, точность, ответственность в исполнении порученной работы, приказов, распоряжений, указаний	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
1.3.	Активное участие в организации и проведении интеллектуальных состязаний (соревнований) с обучающимися, мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
1.4.	Высокий уровень финансово-экономического (кадрового, юридико-правового, информационно-технического) обеспечения уставной деятельности учреждения	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
1.5.	Организация (осуществление) работы в период летней оздоровительной кампании по различным формам (профильные смены, обучающие экспедиции, летние профильные школы, пр.)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
1.6.	Качественное предоставление учреждением государственных услуг, высокий уровень удовлетворённости учащихся, их родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных общеобразовательных программ	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
1.7.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемического режима	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт

1.8.	Удовлетворённость работниками учреждения правовой (финансовой, кадровой, информационно-технической (телекоммуникационной)) поддержкой деятельности учреждения (в том числе, отсутствие обоснованных жалоб на действия (бездействие) работников)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
1.9.	Высокий уровень самоконтроля и самодисциплины, способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
1.10.	Способность к творчеству (креативность), внесение предложений по улучшению и оптимизации работы учреждения	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
1.11.	Подготовка и публикация материалов и изданий (статей, брошюр, журналов, сборников, пр.) в соответствии с профилем работы (уставной деятельностью учреждения)	1-45	до 45% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
1.12.	Бесперебойная работа компьютерного оборудования, локальной сети, обеспечение надлежащего технического, санитарного состояния закрепленной техники	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Инженер-электроник
1.13.	Высокий уровень знания нормативных правовых документов, владения большим объёмом информации для качественного исполнения работником своих должностных обязанностей	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
1.14.	Отсутствие выявленных в ходе проверок (аудиторской, ревизионной или со стороны государственного надзорного органа) ошибок в документах, которые привели к нарушениям и неоспариваемым штрафам	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, юрисконсульт

3.4.	Организация (участие) в реализации инновационных грантовых проектах краевого, всероссийского и международного уровня	1-150	до 150% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
3.5.	Участие в создании инновационных продуктов, подготовке и публикации результатов инновационной деятельности учреждения	1-150	до 150% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
4.	**Применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
4.1.	Разработка и внедрение новых методик работы, позволяющих оптимизировать трудовой процесс и повышать производительность труда	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
4.2.	Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального, всероссийского и международного уровня, в том числе посредством дистанционных технологий	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	
4.3.	Предупреждение и нейтрализация правовых (финансовых, кадровых, информационно-технических (телекоммуникационных)) рисков в деятельности учреждения	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
4.4.	Внедрение в практику повседневной работы сетевых форм взаимодействия в целях повышения эффективности обеспечения уставной деятельности учреждения	1-35	до 35% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
4.5.	Объём привлечённых учреждением внебюджетных средств (от оказания плат-	1-50	до 50% (в процентном отношении к ок-	Бухгалтер, экономист, юрисконсульт

	ных услуг, за счёт получения добровольных пожертвований (целевых взносов) от физических и юридических лиц)		ладу или в абсолютном размере)	
5.	**Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
5.1.	Качественное выполнение работ по поручениям министерства образования науки и молодёжной политики Краснодарского края (в том числе, связанных с организацией и проведением массовых мероприятий)	1-200 (в зависимости от количества выполняемых поручений)	до 200% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
5.2.	Организация работы по дополнительному (срочному) осуществлению закупок товаров, работ, услуг, иной финансово-хозяйственной деятельности (в том числе, связанной с финансовой и материально-хозяйственной обеспеченностью мероприятий, выполняемых по поручениям министерства образования науки и молодёжной политики Краснодарского края)	1-200 (в зависимости от количества выполняемых важных или срочных работ)	до 200% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
6.	**Сложность и напряжённость выполняемой работы**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**

			как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)	
6.1.	Высокий уровень интенсивности профессиональной деятельности (выполнение большого объёма работы с наименьшими ресурсными затратами (временными, материальными, трудовыми, пр.))	1-100	до 100% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
6.2.	Выступления (подготовка выступлений) на форумах, конференциях, круглых столах, селекторных совещаниях и прочих публичных мероприятиях (от внутриучрежденческого до всероссийского уровня)	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
6.3.	Работа в условиях повышенной ресурсоёмкости труда (интеллектуальной, временной, эмоциональной, физической)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
6.4.	Работа за пределами рабочих графиков, установленных по должности (в том числе во время нахождения в командировках)	1-35	до 35% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
6.5.	Высокий (повышенный) уровень ответственности за результаты своего труда	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
6.6.	Восприятие и переработка большого количества информации	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
7.	**Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолют-**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**

			ном значении, так и в процентном отношении к окладу)	
7.1.	Организация (осуществление) работы по привлечению дополнительных источников финансирования (оказание платных услуг, получение добровольных пожертвований (целевых взносов) от физических и юридических лиц)	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
7.2.	Участие в работе в рамках реализации Концепции развития дополнительного образования детей (создание и развитие регионального модельного центра по выявлению и поддержке одарённых детей)	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
7.3.	Оказание индивидуальных консультаций участникам образовательного процесса	1-60	до 60% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
7.4.	Привлечение инвесторов (фандрайзинг) и партнёров для реализации инновационных проектов и дополнительных общеобразовательных программ учреждения	1-100	до 100% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
7.5.	Работа в единой информационной системе закупок, на Общероссийском официальном сайте по размещению информации об учреждениях, пр.)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
7.6.	Работа по заполнению (ведению) электронных баз данных (по одаренным детям, АИС «Сетевой регион. Образование», «Талисман», пр.)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
7.7.	Работа по созданию мультимедийных и видеопрезентаций (мультимедиа (ауди, видео) архивов	1-15	до 15% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт

7.8.	Работа в качестве режиссёра (звукорежиссёра), звукооператора (видеооператора), фотографа, сценариста, хореографа, хормейстера (при организации и проведении массовых региональных мероприятий	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
7.9.	Работа, связанная с созданием и (или) ведением документации вне функционала работника (по противопожарной (антитеррористической, общественной) безопасности, по закупкам товаров, работ услуг, по разработке Устава, коллективного договора, локальных нормативных актов учреждения, по ведению протоколов коллегиальных органов управления учреждением и т.п.)	1-35	до 35% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
7.10.	Оформительские работы (в том числе электронно-цифровые)	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
7.11.	Разработка документации нормативно-правового, методического, инструктивного характера для образовательных организаций Краснодарского края, иных сторонних организаций и учреждений	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт
7.12.	Участие в рецензировании (экспертировании) дополнительных общеобразовательных программ, инновационных проектов (идей)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт

РАЗДЕЛ 4
ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ

№п/п	Основание установления стимулирующей надбавки/ наименование показателя эффективности	Количество баллов	Размер выплаты	Наименование должности
1	2	4	5	
1.	**Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
1.1.	Обеспечение исполнения требований санитарного законодательства, пожарной и электробезопасности, охраны труда, неукоснительное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения	1-40	до 40% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
1.2.	Тщательность, точность, ответственность в исполнении своих должностных обязанностей, иных поручений, приказов (распоряжений), указаний	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
1.3.	Организация (осуществление) работы в период летней оздоровительной кампании по различным формам (профильные смены, обучающие экспедиции, летние профильные школы, пр.)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
1.4.	Качественное предоставление учреждением государственных услуг, высокий уровень удовлетворённости	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсо-	Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий

	учащихся, их родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных общеобразовательных программ		лютном размере)	по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб на действия (бездействие) работников	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
1.6.	Высокий уровень самоконтроля и самодисциплины, способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
1.7.	Бесперебойная работа инженерно-технических коммуникаций, оборудования, обеспечение надлежащего технического, санитарного состояния закрепленных транспортных средств, оборудования или помещений (территорий)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
1.8.	Обеспечение безаварийной эксплуатации транспортных средств за отчётный период	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Водитель автомобиля
2.	**Применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
2.1.	Разработка и внедрение новых форм работы, направленных на оптимизацию трудового процесса и повы-	1-100	до 100% (в процентном отношении к окладу или в абсо-	Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий

	шение производительности труда		лютном размере)	по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
2.2.	Результативное участие в профессиональных конкурсах «Лучший по профессии» регионального, всероссийского и международного уровня	1-100	до 100% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	
3.	**Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 200**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 200% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
3.1.	Качественное выполнение особо важных и (или) срочных работ и поручений, в том числе по поручениям министерства образования науки и молодёжной политики Краснодарского	1-200 (в зависимости от количества выполняемых поручений)	до 200% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
4.	**Сложность и напряжённость выполняемой работы**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 100**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 100% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**

4.1.	Высокий уровень производительности и интенсивности труда	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
4.2.	Высокий уровень ответственности за результаты своего труда	1-50	до 50% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
5.	**Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей**	**максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному основанию, - 100**	**максимальный размер выплаты, который может быть установлен по данному основанию, - 100% (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)**	**указывается в соответствии со штатным расписанием**
5.1.	Осуществление работы по привлечению дополнительных источников финансирования (оказание платных услуг, получение добровольных пожертвований (целевых взносов) от физических и юридических лиц)	1-25	до 25% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
5.2.	Работа по созданию мультимедийных и видеопрезентаций (мультимедиа (ауди, видео) архивов	1-15	до 15% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
5.3.	Работа в качестве режиссёра (звукорежиссёра), звукооператора (видеооператора), фотографа, сценариста, хореографа, хормейстера (при организации и проведении массовых региональных мероприятий	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

5.4.	Оформительские работы (в том числе электронно-цифровые)	1-30	до 30% (в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере)	Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Директор ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» М.Г. Корниенко

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета трудового
коллектива работников ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» С.Н. Костюк

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности», по которым может осуществляться совмещение должностей

Должность, занимаемая работником в соответствии со штатным расписанием	**Должность, по которой работник может выполнять дополнительную работу путём совмещения должностей**
1	2
Заместитель директора по учебно-методической работе	Все иные должности, относящиеся по штатному расписанию к должностям педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, при этом для совмещения должностей, относящихся к педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу, совмещение должностей возможно только при наличии соответствующего уровня образования (в том числе дополнительного), установленного квалификационными характеристиками для должностей педагогических работников и общеотраслевых должностей специалистов
Заместитель директора по организационно-методической работе	Все иные должности, относящиеся по штатному расписанию к должностям педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, при этом для совмещения должностей, относящихся к педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу, совмещение должностей возможно только при наличии соответствующего

	уровня образования (в том числе дополнительного), установленного квалификационными характеристиками для должностей педагогических работников и общеотраслевых должностей специалистов
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Все иные должности, относящиеся по штатному расписанию к должностям педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, при этом для совмещения должностей, относящихся к педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу, совмещение должностей возможно только при наличии соответствующего уровня образования (в том числе дополнительного), установленного квалификационными характеристиками для должностей педагогических работников и общеотраслевых должностей специалистов
Главный бухгалтер	Все иные должности, относящиеся по штатному расписанию к должностям педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, при этом для совмещения должностей, относящихся к педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу, совмещение должностей возможно только при наличии соответствующего уровня образования (в том числе дополнительного), установленного квалификационными характеристиками для должностей педагогических работников и общеотраслевых должностей специалистов
Бухгалтер	Экономист и иные должности, относящиеся по штатному расписанию к должностям учебно-вспомогательного персонала (кроме должности бухгалтера), а также педагогического и обслу-

	живающего персонала, при этом для совмещения должностей, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу (кроме должности экономиста) и педагогическому персоналу, совмещение должностей возможно только при наличии соответствующего уровня образования (в том числе дополнительного), установленного квалификационными характеристиками для общеотраслевых должностей специалистов и должностей педагогических работников
Экономист	Бухгалтер и иные должности, относящиеся по штатному расписанию к должностям учебно-вспомогательного персонала (кроме должности экономиста), а также педагогического и обслуживающего персонала, при этом для совмещения должностей, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу (кроме должности бухгалтера) и педагогическому персоналу, совмещение должностей возможно только при наличии соответствующего уровня образования (в том числе дополнительного), установленного квалификационными характеристиками для общеотраслевых должностей специалистов и должностей педагогических работников
Инженер-электроник	Все иные должности, относящиеся по штатному расписанию к должностям учебно-вспомогательного персонала (кроме должности инженера-электроника), а также педагогического и обслуживающего персонала, при этом для совмещения должностей, относящихся к учебно-вспомогательному и педагогическому персоналу, совмещение должностей возможно только при наличии соответствующего уровня

	образования (в том числе дополнительного), установленного квалификационными характеристиками для общеотраслевых должностей специалистов и должностей педагогических работников
Специалист по кадрам	Все иные должности, относящиеся по штатному расписанию к должностям учебно-вспомогательного персонала (кроме должности специалиста по кадрам), а также педагогического и обслуживающего персонала, при этом для совмещения должностей, относящихся к учебно-вспомогательному и педагогическому персоналу, совмещение должностей возможно только при наличии соответствующего уровня образования (в том числе дополнительного), установленного квалификационными характеристиками для общеотраслевых должностей специалистов и должностей педагогических работников
Юрисконсульт	Все иные должности, относящиеся по штатному расписанию к должностям учебно-вспомогательного персонала (кроме должности юрисконсульта), а также педагогического и обслуживающего персонала, при этом для совмещения должностей, относящихся к учебно-вспомогательному и педагогическому персоналу, совмещение должностей возможно только при наличии соответствующего уровня образования (в том числе дополнительного), установленного квалификационными характеристиками для общеотраслевых должностей специалистов и должностей педагогических работников
Методист (в том числе старший)	Все иные должности, относящиеся по штатному расписанию к должностям

	педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, при этом для совмещения должности педагога-психолога и должностей, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу, совмещение должностей возможно только при наличии соответствующего уровня образования (в том числе дополнительного), установленного квалификационными характеристиками для должности педагога-психолога и общеотраслевых должностей специалистов
Педагог-организатор	Все иные должности, относящиеся по штатному расписанию к должностям педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, при этом для совмещения должности педагога-психолога и должностей, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу, совмещение должностей возможно только при наличии соответствующего уровня образования (в том числе дополнительного), установленного квалификационными характеристиками для должности педагога-психолога и общеотраслевых должностей специалистов
Педагог-психолог	Все иные должности, относящиеся по штатному расписанию к должностям педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, при этом для совмещения должностей, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу, совмещение должностей возможно только при наличии соответствующего уровня образования (в том числе дополнительного), установленного квалификационными характеристиками для общеотраслевых должностей специалистов

Водитель автомобиля	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Водитель автомобиля
Уборщик служебных помещений	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Директор ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» М.Г. Корниенко

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета трудового
коллектива работников ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» С.Н. Костюк

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате и стимулировании
труда работников государственного
бюджетного учреждения дополнительного
образования Краснодарского края
«Центр развития одаренности»

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности», по которым может осуществляться расширение зон обслуживания

Должность (профессия), занимаемая работником в соответствии со штатным расписанием	**Должность (профессия), по которой работник может выполнять дополнительную работу путём расширения зон обслуживания**
1	2
Водитель автомобиля	Водитель автомобиля

Директор ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» М.Г. Корниенко

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета трудового
коллектива работников ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» С.Н. Костюк

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности»

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности», по которым может осуществляться увеличение объёма работы

Должность (профессия), занимаемая работником в соответствии со штатным расписанием	**Должность (профессия), по которой работник может выполнять дополнительную работу путём увеличения объёма работы**
1	2
Старший методист	Старший методист
Методист	Методист
Педагог-организатор	Педагог-организатор

Директор ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» М.Г. Корниенко

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета трудового коллектива работников ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» С.Н. Костюк

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате и стимулировании
труда работников государственного
бюджетного учреждения дополнительного
образования Краснодарского края
«Центр развития одаренности»

ПОРЯДОК

оказания материальной помощи работникам государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности»

1. Настоящий Порядок оказания материальной помощи работникам государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности» (далее – Порядок) устанавливает основные принципы осуществления, виды материальной помощи и условия её предоставления работникам государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности» (далее – Учреждение).

2. В настоящем Порядке под материальной помощью понимается добровольная индивидуальная социально-экономическая поддержка Учреждением своих работников в особых жизненных обстоятельствах (неблагоприятной финансовой ситуации).

3. Материальная помощь, будучи одним из видов социальной поддержки работников, не является частью действующей в Учреждении системы выплаты заработной платы работникам Учреждения, в связи с этим её предоставление работникам не может находиться в зависимости от результатов деятельности Учреждения и (или) от индивидуальных результатов труда работников Учреждения.

4. Выплаты работникам Учреждения материальной помощи не могут быть регулярными, всегда имеют индивидуальный характер, производятся конкретному работнику в связи с возникновением именно у него тех или иных особых обстоятельств (неблагоприятной финансовой ситуации, связанной со значительными дополнительными расходами), требующих материальной поддержки от Учреждения, при этом наличие таких обстоятельств должно подтверждаться документально.

5. Предоставление материальной помощи является правом, а не обязанностью Учреждения, в связи с чем, указание в настоящем Порядке на возможность оказания материальной помощи работнику Учреждения в том или ином случае не является автоматически достаточным основанием для такой выплаты.

6. Право на предоставление материальной помощи имеют работники Учреждения, для которых Учреждение является основным местом работы.

7. Право на предоставление материальной помощи возникает в следующих случаях:

7.1. В связи с юбилейными датами рождения работников (50 лет и каждые последующие 5 лет) – до 10 000,00 рублей (на основании паспортных данных работников Учреждения).

7.2. В связи с регистрацией брака работника или детей работника – до 10 000,00 рублей (на основании копии свидетельства о заключении брака).

7.3. В связи с рождением работником Учреждения ребёнка (усыновлением ребёнка) – до 20 000,00 рублей (на основании копии свидетельства о рождении (документа об усыновлении)).

7.4. В связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств – до 20 000,00 рублей (на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др.).

7.5. В связи с заболеванием и лечением работника (супруга или близкого родственника (ребёнка, родителя) работника, проживающего совместно с работником и находящегося на его иждивении) в стационарных условиях – до 15 000,00 рублей (на основании выписки из истории болезни, заключения лечащего врача, больничного листа продолжительностью от двух недель, пр.).

7.6. На погребение супруга или близкого родственника (ребёнка, родителя) работника – до 20 000,00 рублей (на основании копии выданного в установленном порядке свидетельства о смерти).

7.7. В связи со смертью работника, для которого Учреждение являлось основным местом работы, в том числе работника, вышедшего на пенсию, для которого Учреждение являлось последним местом работы – до 15 000,00 рублей (одному из членов семьи умершего работника).

7.8. В связи с необходимостью санаторно-курортного лечения работника Учреждения в период ежегодного оплачиваемого отпуска – до 15 000,00 рублей.

7.9. В связи с внезапно сложившейся у работника Учреждения крайне тяжелой материальной ситуации – до 10 000,00 рублей.

8. Оказание материальной помощи производится:

а) в соответствии с письменным заявлением работника Учреждения (или одного из членов семьи умершего работника) об оказании материальной помощи;

б) в виде единовременной денежной выплаты, выраженной в абсолютном размере, на основании распорядительного акта (приказа) Учреждения;

в) в соответствии со ст. 217 Налогового кодекса Российской Федерации.

9. Решение о конкретных размерах материальной помощи, предоставляемой работнику (или одному из членов семьи умершего работника), принимает директор Учреждения с учётом мотивированного мнения представительного органа работников Учреждения – Совета трудового коллектива.

10. Предоставление материальной помощи в соответствии с настоящим Порядком осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год (в том числе за счёт экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работников Учреждения).

Директор ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» М.Г. Корниенко

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета трудового
коллектива работников ГБУ ДО КК
«Центр развития одаренности» С.Н. Костюк